

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 122/75

PARTES INTERVINIENTES: FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA con CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS, CÁMARA DE INSTITUCIONES MEDICO ASISTENCIALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CIMARA), ASOCIACION ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIATRICOS Y ASOCIACION CIVIL DE CLINICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROSQUIATRIA.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA ACTUAL:

CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES, (CONFECLISA); CÁMARA ARGENTINA DE CLÍNICAS Y ESTABLECIMIENTOS PSIQUIÁTRICOS (CACEP); ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS (AAEG); CÁMARA ARGENTINA DE ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD (CEPSAL).

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Buenos Aires, 24 de junio de 1975.

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Personal administrativo, técnico y de maestranza de clínicas, sanatorios, establecimientos geriátricos y sanatorios privados de neuropsiquiatría.

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: 25.000.-

ZONA DE APLICACION: Todo el País.

PERIODO DE VIGENCIA: 1 Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los treinta y un días del mes de julio del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES N° 4, por ante el Presidente de la Comisión Paritaria de Renovación de la C.C.T N° 277/73, según Resolución D.N.R.T. N° 219/75, Secretaria de Relaciones Laborales don Alfonso Rey, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicable al personal técnico, administrativo y obrero a que hace mención precedentemente, como resultado del acto acuerdo final obrante a fs.34/86 del expte. N° 580.224-75 y adj. de conformidad a las disposiciones legales vigentes en la materia, Sres. Dr. Juan Carlos ALBARELLOS, Dr. Oscar BUSTOS, Srta. Lucy DIAZ y Dr. Juan Carlos TORREGOSA, por la CONFEDERACION ARGENTINA DE CLINICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS, Dr. Raúl TARATUTO y Sr. Constantino J. PRIETO, por CAMARA DE INSTITUCIONES MEDICO ASISTENCIALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA, Ricardo PALDINO, Benjamín EREÑU DURAN, Dr. Leonardo E. SCINTO y Dra. Norma MARRELLA, por ASOCIACION ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIATRICOS, Rene Dardo ARDITI ROCHA, Andrés Pascual BORLENGHI y Dr. Eduardo O. BERRA, por ASOCIACION CIVIL DE CLINICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE NEUROSQUIATRIA, con domicilios legales en: Montevideo 451, 10° piso Capital Federal, Lavalle 1.290, 5° piso of.506, Capital Federal, Camacua 171, piso 3° H Capital Federal y Emilio Mitre 71, 4° piso, B' Capital Federal, respectivamente, por una parte y por la otra Otto A. CALACE, Ignacio ROSALES, Victorio E. SEGUEL, Celino ACUÑA, Celestina F. de NUÑEZ, Juan C. SORBELLINI, Nelly G. de VARRONE, Pedro A. GRIFFO, Eduardo P. SEVERINO, José CAMBURSANO y Dr. Federico Dardo NUÑEZ por la FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, con domicilio legal en la calle Deán Funes 1.241 Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES: Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina con la Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados, la Asociación Argentina de Establecimientos Geriátricos, la Cámara de Instituciones Médico Asistenciales de la República Argentina (CIMARA) y la Asociación Civil de Clínicas y Sanatorios Privados de Neuropsiquiatría.

ARTÍCULO 2º: VIGENCIA: 1º de Junio de 1975 al 31 de Mayo de 1976.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL COMPRENDIDO: El presente convenio es de aplicación en todo el territorio Nacional y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios, hospitales privados y establecimientos geriátricos.

I REMUNERACIONES POR CATEGORIAS

ARTÍCULO 4º: MENSUALIZACIÓN: Todo el personal percibirá sus haberes mensualmente. El personal reemplazante percibirá el sueldo y demás beneficios proporcionalmente al tiempo durante el que se hubiere desempeñado. Si debiera liquidársele alguna fracción de mes la suma a pagarse se determinará dividiendo el sueldo mensual por 25 y multiplicando lo obtenido por el número de días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 5º: HORAS EXTRAS: Para fijar el valor de la hora extra se dividirá el sueldo mensual por 25 o por el número real de jornadas mensuales que cumpla el trabajador, si fuera menor. Al resultado se lo dividirá por el número de horas de trabajo diario habitual del trabajador de que se trate.

ARTÍCULO 6º: CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN BÁSICA INICIAL:

A) PROFESIONALES, TÉCNICOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

VER ESCALA SALARIAL VIGENTE

Profesionales Farmacéuticos y Bioquímicos, Kinesiólogos Nutricionistas

a: Obstétricas e instrumentadoras

b: Cabos/as de cirugía

c: Cabos/as de Piso o Pabellón

d: Enfermeros/as de Cirugía y personal de esterilización

e: Auxiliar Técnico de Rayos X

f: Kinesiólogos, Pedicuros y Masajistas

g: Personal Técnico de: Hemoterapia, Fisioterapia, Anatomía Patológica y Laboratorio.

H: Enfermero/ra de Piso, o Consultorios Externos

i: Personal Especializado en Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery, Foniatría y Riñón artificial

j: Personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos

k: Ayudante de Radiología, Fisioterapia, Hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínico.

l: Asistente Geriátrica

ll: Mucamas de Cirugía o que no tengan atingencia con la atención de enfermos

m: Asistente de Comedores con atención al público

n: Camilleros y fotógrafos

ñ: Personal de lavadero y ropería

o: Mucamas de Piso, Consultorios Externos y Geriátricos

B) PERSONAL DE MANTENIMIENTO

a: Oficiales

b: Medio oficiales

c: Ascensoristas, Porteros y Serenos

d: Jardineros

e: Peones en general

C) PERSONAL DE COCINA

a: Primer cocinero y/o repostero y/o fiambrero

b: Segundo cocinero y/o repostero y/o fiambrero

c: Cocinero/a de Establecimientos Geriátricos

d: Encargado/a de Office, cafeteros y Jefe de despacho de cocina

e: Ayudante de cocina y cacerolero

f: Peones de cocina en general

D) PERSONAL ADMINISTRATIVO

a: Administrativo de Primera

b: Administrativo de Segunda

c: Administrativo de Tercera

d: Cadete

ARTÍCULO 7º: FUNCIONES CORRESPONDIENTES A CADA CATEGORÍA:

1) Obstétricas: es la profesional con título habilitante dedicada a su misión específica.

2) Instrumentadora: es la que tiene por función la tarea de instrumentación para intervenciones quirúrgicas, con título habilitante.

3) Cabo/a de Cirugía: su tarea consiste en programar horarios de cirugía y coordinar y dirigir los equipos afectados a las distintas operaciones, preparar el quirófano y atender la sala conforme a las directivas que reciba de la Dirección del Establecimiento.

4) Cabo/a de Piso o Pabellón: su función consiste en acompañar al médico cuando revisa la sala, realizar las curaciones que el médico disponga las haga personalmente y proveer a las enfermeras de los medicamentos y elementos que deban utilizar, coordinar y dirigir el personal a su cargo.

5) Enfermero/a de Cirugía: su función consiste en atender la sala, sin realizar tareas de instrumentación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8*.

6) Personal de esterilización: efectúa tareas de esterilización.

7) Auxiliar técnico de radiología: cumple la función de toma de placas radiográficas y tareas anexas, contando con título habilitante expedido por autoridad competente.

8) Kinesiólogo, masajista y pedicuro: es el personal especializado en cada una de las disciplinas enumeradas, que realiza la tarea específica.

9) Personal técnico de hemoterapia, fisioterapia, anatomía patológica y laboratorio: se entiende por tal el que cuenta con título habilitante para la tarea que desempeña, otorgado por autoridad competente.

10) Enfermera de piso y de consultorios externos: su función es la atención del enfermo (suministro de medicamentos indicados, higiene del enfermo, curaciones y tareas afines), pudiendo asignarse a cada enfermera hasta doce camas para su atención, en los turnos mañana y tarde, y hasta catorce camas para su atención en el turno noche. Se excluyen del cómputo las camas destinadas a acompañantes. Se aclara que las camas deben estar en un mismo sector de trabajo. Cuando por razones circunstanciales una enfermera atendiera más de las camas asignadas recibirá por paciente más que deba atender un aumento equivalente al 10% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.

La enfermera de consultorio externo está destinada a realizar exclusivamente curaciones y tareas afines. Cuando por razones circunstanciales deba realizar además de sus tareas las que cumple otra enfermera recibirá un aumento equivalente al 50% de su salario habitual por el tiempo trabajado.

El empleador deberá procurar normalizar el servicio dentro de las 24 horas.

10 bis) Personal de Enfermería que cumple tareas de rehabilitación: Es aquel enfermero/o destinado a la atención de pacientes que sean internados en clínicas u hospitales con el objeto de lograr su rehabilitación respiratoria, neurológica, psicomotriz y/o traumatológica. Podrá asignarse a cada enfermero hasta 6 (seis) camas para su atención en turnos mañana y tarde y hasta 7 (siete) camas para su atención en el turno noche, excluidas las camas destinadas a acompañantes. A partir del 1 de marzo de 2013, sólo podrán asignarse a cada enfermero hasta 5 (cinco) camas para su atención en turno mañana y hasta 6 (seis) camas para su atención en los turnos tarde y noche, excluidas las camas destinadas a acompañantes. Asimismo, y a fin de contribuir a la mejora en las condiciones de prestación de las labores, los establecimientos destinarán un elevapack por piso para la utilización en la movilización de estos pacientes.

En caso de recargo de tareas por razones circunstanciales durante por lo menos 1 jornada laboral regirá el incremento salarial especificado en el apartado 10° de esta cláusula 7°. Sin perjuicio de la jornada normal prevista en el art. 20, el personal que cumpliera una jornada superior a las 34 horas semanales gozará a partir del 1 de septiembre de 2012, al menos un franco adicional cada 4 semanas, que se adicionaran a los previstos en el presente convenio colectivo, los que serán asignados de acuerdo con las necesidades de cada establecimiento, en forma inmediata anterior o posterior a uno de los francos semanales comprendidos dentro de dicho ciclo de 4 semanas.

No se consideran pacientes en rehabilitación neurológica o psicomotriz a los pacientes psiquiátricos, ni aquellos internados en establecimientos geriátricos por causa de su edad y/o situación social exclusivamente. Tampoco lo serán aquellos pacientes en estado agudo o grave que hayan ingresado para su inmediata atención y cura a los establecimientos de salud, mientras éstos no se hayan constituido en centros de rehabilitación y no realicen las actividades de éstos.

Las partes convienen crear una Comisión de Seguimiento de la aplicación de esta normativa acordada a fin de evaluar su aplicación y el impacto sobre la salud de los trabajadores que desempeñen esa tarea. (Conf. Resolución Homologatoria ST, N° 1383/12 de fecha 18 de Septiembre de 2012 – Expediente 1509439/12).

11) El personal especializado en terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial: es el que por su especialización en cada una de esas disciplinas realiza tal tarea.

La enfermera de terapia intensiva, clímax y unidad coronaria atenderá hasta cuatro camas y la de riñón artificial hasta dos camas. En caso de atender mayor número, se aplicarán las disposiciones del apartado 10) para enfermeras de piso, debiendo aumentar su remuneración en un 25% por cada cama de más que atienda y en un 50% la enfermera de riñón artificial. El personal que trabaje en establecimientos que alojen pacientes psiquiátricos y/o nerviosos en contacto con los enfermos internados percibirá un adicional del 10% de su salario básico, por el tiempo trabajado (Conf. Resolución Homologatoria ST N°1600 del 20 de Octubre de 2010 – Expediente 1394250/10).

12) Personal destinado a la atención directa de enfermos mentales y nerviosos: es el que se desempeña en los establecimientos neuropsiquiátricos o en las secciones neuropsiquiátricas de cualquier establecimiento y cuya tarea consiste en el cuidado de los pacientes (su higiene, vestirlos, reducirlos si se descomponen, suministrarle alimentos, medicamentos, curaciones, etc.).

El personal destinado en las secciones de terapia intensiva (según se define en el inciso 4* del Artículo 9*, segundo párrafo) y/o clinoterapia, y/o vigilancia y/o aislamiento, se le asignará hasta doce camas en horarios diurnos y catorce camas en horarios nocturnos.

Cuando por razones circunstanciales éste personal atendiere más de doce camas en horario diurno o más de catorce camas en horario nocturno recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 10% del salario que hubiere percibido trabajando en forma normal.

En el resto de las secciones al personal a que refiere éste inciso se lo asignará hasta veinticuatro camas en horario diurno y hasta treinta y cinco en horario nocturno y recibirá por cada paciente más que deba atender un incremento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal. Este personal se rige en cuanto a su horario por el régimen establecido en ésta convención.

13) Ayudante de radiología, fisioterapia, hemoterapia, anatomía patológica y laboratorio de análisis clínicos: Es el personal práctico que secunda en cada especialidad al profesional, al personal técnico y auxiliares. Este personal podrá -sí así lo califica la patronal- revistar en categoría polivalente "técnico en la especialidad -ayudante de la misma-. Cuando las tareas de la categoría mejor remunerada le insuma el 75% o más de su jornada, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría". (Conf. Acta Acuerdo 30/03/92)

- **Auxiliar de enfermería:** con exclusividad para los establecimientos GERIÁTRICOS, con las incumbencias que termina la legislación vigente en cada una de las provincias del país. (Conf. Acta Acuerdo 7/12/05).

14) Asistente Geriátrico: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos, de cualquier establecimiento asistencial y que efectúa la limpieza o higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve y suministra alimentos, ropa limpia, y está destinado al cuidado de los ancianos, viste e higieniza a los mismos, suministra medicamentos y efectúa curaciones. A cada asistente geriátrico se le podrá asignar hasta veinticuatro camas en horarios diurnos y treinta y cinco camas en horario nocturno en solo piso. Cuando por razones circunstanciales una asistente geriátrica atendiere más de veinticuatro camas en horario diurno y más de treinta y cinco en horario nocturno, recibirá por cada geronte más que deba atender un aumento equivalente al 5% del salario que hubiera percibido trabajando en forma normal.

15) Mucamo/a de cirugía: su función es mantener la higiene de la sala de cirugía sin realizar tareas de instrumentación sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 8°.

16) Mucamo/a sin atingencia con los enfermos: es la que realiza tareas de limpieza en cualquier sector, sin trato directo con el enfermo.

17) Asistente de comedor: es el personal que cumple sus tareas con atención a visitantes, acompañantes, médicos y personal, y que no figura en categorías mejor remuneradas.

18) Camillero: traslada pacientes que no puedan movilizarse por si solos.

19) Fotógrafo: especializado en cualquier tipo de toma de interés médico.

20) Personal de Lavadero: tendrá a su cargo el lavado, secado, tendido y destendido de ropa.

21) Personal de ropería: comprende costureras y planchadores/as.

22) Mucamo/a de piso y consultorios externos: La mucama de piso está destinada a la higiene de su sector y transporte de alimentos para el enfermo, debiendo atender como máximo hasta doce camas en un mismo sector de trabajo.

La mucama de consultorio externo cumple la función de mantener la limpieza de los mismos. Rigen para éstas las mismas disposiciones que las especificadas en el apartado 10) para las enfermeras, en caso de recargo de tareas.

23) Mucamo/a geriátrica: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas exclusivamente al alojamiento permanente de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, y efectúa la limpieza e higiene de las habitaciones, muebles y demás dependencias, sirve la comida, suministra ropa limpia, etc. y además está destinado al cuidado de los ancianos como ser: su higiene total, vestirlos y suministrarles alimentos, en forma individual cuando es necesario. No realiza tareas de enfermería. Al año de estar revistando en esta categoría pasará automáticamente a la categoría de asistente geriátrico. Así mismo corresponderá tal categoría a la mucama que a la fecha de firma del presente convenio o que con posterioridad cumpla el año de trabajo.

24) Personal de mantenimiento: incluye maestranza, suministro y proveeduría, talleres, albañiles, mecánicos, pintores, carpinteros, enceradores, cloaquistas, colchoneros, foguistas, calderistas, cortadores, confeccionistas, choferes, electricistas y otros trabajadores con oficio que se utilicen. Comprenden las siguientes categorías:

a: Oficial: es el que desempeña cualquiera de los oficios enumerados, con pericia profesional.

b: Medio Oficial: es el que tiene conocimientos que le permiten desempeñarse en cualquiera de los oficios antes detallados.

c: Peón General: es el que realiza habitualmente tareas generales que no requieren especialización alguna. Cuando el peón general adquiera práctica y realice tareas propias de cualquiera de las especialidades pasará a medio-oficial del oficio que corresponda.

25) Ascensorista: es el personal destinado a la atención de ascensores.

26) Portero y Sereno: su función es la vigilancia y el control de entrada y salida que se le encomiende.

27) Jardinero: es el trabajador encargado de tareas de jardinería.

28) Personal de cocina: comprende al cocinero, cocinero-repostero y fiambbrero, que conforme al volumen de las tareas podrán realizar una, dos o las tres funciones. El segundo cocinero, es el colaborador inmediato del anterior. Se entiende que solo se considera la existencia del primero y segundo cocinero cuando se desempeñan en los mismos horarios, caso contrario ambos serán considerados como primer cocinero.

-El **cafetero**, el encargado de office y el jefe de despacho de comidas son colaboradores directos del segundo o del primer cocinero cuando haya uno solo.

-El **ayudante** de cocina colabora con los anteriores, con capacidad suficiente para reemplazarlos.

-El **cacerolero** es el encargado de limpieza de cacerolas, vajillas e implementos de cocina en general.

-El **peón de cocina** cumple las tareas simples, como transporte de material y alimentos.

29) Cocinera de Establecimiento Geriátrico: es el trabajador que se desempeña en los establecimientos geriátricos o en las secciones destinadas al alojamiento permanente o exclusivo de ancianos de cualquier establecimiento asistencial, cuyas tareas consisten en preparar y cocinar las comidas de los gerontes, tendrá la remuneración del segundo cocinero.

30) Personal administrativo:

a) Administrativo de primera: es el empleado que desempeña tareas de responsabilidad, que requieran conocimientos de la organización de la oficina donde actúa, posea redacción propia, y práctica. Este personal recibe órdenes directas del jefe. A título enunciativo, se enumera: operadores de máquinas cuenta-correntista (Nacional, Burroughs, I.B.M., etc.), telefonistas con más de cuarenta líneas de operación directa, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorios, etc. La categoría no comprende jefes, sub-jefes, encargados e inspectores de cobranza que constituyen una categoría superior.

b) Administrativo de segunda: es el empleado que efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas. A título enunciativo se enumera: taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y en general todo el personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera. Este personal pasa automáticamente a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. Asimismo, si se produjeran vacantes en la primera categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría superior previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.

c) Administrativo de tercera: es el empleado que no requiere ejercicio de criterio propio, tal como: telefonista hasta 20 líneas internas, empleados de archivo, fichero, boleterías, etc. Se incluyen en la categoría los empleados conocimiento limitado que se inician en la carrera administrativa. Este personal pasa automáticamente a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución. Asimismo si se produjere vacantes en la segunda categoría, el personal más antiguo pasa a revistar en la categoría previa prueba de capacitación. De no llegarse a un acuerdo se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación.

d) Cadetes: es el personal hasta 18 años de edad, que realiza tareas simples. Al cumplir 18 años pasa automáticamente a la categoría que le correspondiere según la tarea que realice.

e) Personal de Cobranza: es el personal que realiza tareas de cobranza domiciliaria de cuotas de socios o adherentes a planes de medicina prepaga o similares. Esta comprendido en primera categoría administrativo.

31) Profesionales Bioquímicos, Nutricionistas Y Farmacéuticos: Los bioquímicos, nutricionistas y farmacéuticos que desarrollen sus tareas en relación de dependencia en los establecimientos encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75, que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas tendrán el mismo régimen laboral que el técnico de laboratorio y percibirán el salario básico establecido en la escala salarial prevista en este acuerdo. Si los trabajadores bioquímicos encuadrados tuviesen mejores condiciones laborales y/o salariales a las aquí acordadas, las mismas deberán respetarse, sin que pueda interpretarse este acuerdo como una modificación que empeore las mejores condiciones salariales y/o laborales existentes. La aplicación del presente convenio en ningún caso significará disminución de las remuneraciones vigentes a la fecha de su concertación. Los empleadores, al liquidar las remuneraciones a partir del 01 de julio de 2017, deberán recomponer e imputar las existentes a los nuevos rubros e importes que surjan del presente convenio y hasta su debida concurrencia si así correspondiere. En el caso de aquellos trabajadores que estén percibiendo una remuneración mayor que la aquí establecida para su categoría los empleadores practicarán la liquidación de haberes haciendo figurar los rubros e importes que se fijan en este convenio, y el excedente se incluirá en ítem aparte como intangibilidad salarial.

Las partes acuerdan crear una Comisión de funcionamiento permanente para analizar la creación de nuevas categorías, adecuar las existentes a las nuevas funciones e incorporar al resto de los profesionales no médicos que hoy desarrollan su labor en las instituciones y sus funciones no se encuentran descriptas acabadamente en el Convenio Colectivo de Trabajo. (Conf. Acta Acuerdo del 4 de julio de 2017 – Expediente 1764055/17).

32) Auxiliar de Enfermería en Geriátricos. Con exclusividad para los establecimientos geriátricos se crea la categoría laboral de auxiliar de enfermería. Con remuneración básica según convenio vigente. Con las incumbencias que determina la legislación vigente en cada una de las provincias del país. (Conf. Acta Acuerdo con fecha de Diciembre 2005 – Expediente 1120320/05).

ARTICULO 8º: CONCEPTO DE CATEGORIA: Se entiende que un dependiente revista en determinada categoría si la tarea que absorbe la mayor parte de su tiempo laboral, encuadra dentro de las que se detallan en esa categoría. Tal calificación corresponde cualquiera sea la denominación que se dé a su función y tenga o no quién la ejerza títulos habilitantes, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiere resultar para cualquiera de las partes, cuando exista obligación de poseer dicho título.

Cuando la índole de las tareas no permita establecer cuál de ellas absorbe la mayor parte del tiempo laboral, se considerará al trabajador revistando en la categoría mejor remunerada. Se entiende por tarea habitual la que realiza normalmente el trabajador, se considera Tal la que efectúa fuera de lo habitual, aunque este dentro de su misma categoría.

Cuando se lo indique el empleador, el trabajador se desempeñará en tareas que no sean habituales, sea que estén dentro de su categoría o en una superior para la que esté capacitado, siempre que se cumpla con

el pago del adicional que corresponda en base a lo establecido en los incisos 10 y 11 del artículo 9º". (Conf. Acta Acuerdo 30/03/92)

ARTICULO 9º: REMUNERACIONES SOBRE BÁSICO: Sin perjuicio de las remuneraciones básicas establecidas en el artículo 6º, corresponden los siguientes adicionales:

1) Personal de cirugía - Caja compensadora: por cada operación de cirugía mayor (conforme al Nomenclador Nacional) que realice personal profesional médico, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario básico de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente entre el personal de cirugía en la siguiente forma: 80% entre el personal de enfermería (cabas y enfermeras de cirugía) por partes iguales y el 20% entre el personal de mucamas de cirugía, también por partes iguales. Se incluyen entre las operaciones mayores las de traumatología, cirugía estética y plástica no reparadora.

Por cada parto que se realice, el empleador destinará una suma equivalente al 1% del salario básico de la categoría mucama vigente en la fecha de efectuarse el pago, destinada a constituir una caja común cuyo importe será distribuido mensualmente en la siguiente forma: 60% entre el personal de enfermería (cabas y enfermeras), 20% entre las obstétricas y 20% entre las mucamas de sala de partos. (Conf. Acta Acuerdo 30/01/90)

Los fondos para la constitución de estas Cajas Compensadoras se podrán cargar en las facturaciones, en forma expresa y especificando su destino, actuando el empleador como agente de retención.

2) Terapia Intensiva, Clímax, Unidad Coronaria, Nursery de Neonatología y Riñón Artificial: el personal de enfermería que trabaje en dichas secciones ocho (8) horas diarias percibirá un 20% de aumento sobre el sueldo básico estipulado para ése personal.

3) El personal de mucamas: que se desempeñe en las secciones detalladas en el apartado anterior, por los mismos motivos, recibirá un 10 % sobre su sueldo básico, durante el lapso que la realice.

4) El personal destinado a la atención de enfermos mentales y nerviosos: que además realice tareas de enfermería, recibirá un 10% más sobre su sueldo básico. Si dicho personal se desempeñara en Terapia Intensiva, (se entiende por sector de terapia intensiva y/o vigilancia y/o clinoterapia y/o asilamiento aquella área destinada a la atención de pacientes con excitación psicomotriz (delirium tremens, manía aguda, períodos de excitación en esquizofrénicos delirantes, abstinencia de drogadicciones, tratamientos de Sakel) y mientras sea efectivamente destinado a esas tareas, elevará su adicional al 20% del sueldo básico.

5) El personal que se desempeña en el área descripta en el inciso anterior y que no realice las tareas antes especificadas percibirá un 10% sobre su básico.

6) El electricista: que cuente con título habilitante y que revista en esa categoría, recibirá un 20% más de la remuneración fijada para la categoría.

7) El personal de cualquier categoría que se desempeñe total o parcialmente en horario nocturno, es decir entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un 10% más de su básico, por las horas comprendidas en dicho lapso. Este beneficio alcanza tanto a los que se desempeñan en este horario habitualmente como al que lo haga esporádica o circunstancialmente.

8) El personal administrativo que se desempeñe como operador de máquinas de registraciones contables National, Burroghs, I.B.M. o similares, recibirá un 20% sobre su básico de convenio.

9) CLAUSULAS ADICIONALES: Se establece como valor de comida y alojamiento para integrar la retribución mensual la suma que determine la escala salarial vigente. Para el personal que actualmente no percibe esta parte de su retribución en especie, la prestación debe convenirse de común acuerdo por las partes en cada caso. Para el personal que actualmente no reciba ésa prestación, es facultad empresaria y del interesado continuar o no suministrándola y percibiéndola en el futuro. En caso de no hacerse la prestación en especie, el sueldo se le abonará en efectivo entre las bases de ésta convención de trabajo.

10) El personal que a indicación del empleador tuviere que desempeñar tareas de una categoría superior a la suya, si lo hace por más de una hora, recibirá por el tiempo que desempeñe tal función la remuneración correspondiente a dicha categoría superior, pero en ese caso la diferencia no será inferior al 10% sobre su sueldo básico, ni menos de media jornada, aunque el tiempo de reemplazo sea inferior.

Si el personal tuviere que desempeñarse en tareas no habituales que no tienen prevista una remuneración superior, percibirá mientras las desempeñe un 10% sobre su sueldo básico y también se computará un mínimo de media jornada siempre que se desempeñe por más de una hora.

11) El personal que tuviere que realizar además de sus tareas habituales otras que realiza normalmente otro personal, percibirá un 20% más sobre su salario básico por el tiempo que las desempeñe, pero nunca menos de media jornada.

Se excluye personal de administración, mucamas y enfermeras de piso.

12) El personal que cumple horas extraordinarias en horario nocturno las cobrará con el 100% de recargo y con el 150% si las trabajare en los días que le corresponde franco. Solo en el caso que las horas extras nocturnas las cumpla el trabajador antes o después de su jornada habitual, sin solución de continuidad, se abonará con recargo del 50% en los días hábiles y del 100% en los días feriados. (Conf. Acta Acuerdo 30/03/92)

13) El personal estable de laboratorio que realice sus tareas en área cerrada (bacteriología, estériles e inmunología) recibirá un 30% sobre su sueldo básico.

14) ADICIONAL POR LICENCIATURA UNIVERSITARIA: El personal Profesional Técnico y de Servicios que posea u obtenga el Título de Licenciado en alguna de las carreras universitarias en salud, otorgado por instituciones o establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Salud de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación y realice tareas que impliquen la aplicación del título obtenido en las condiciones precedentes, percibirá un adicional salarial mensual equivalente al 15% del salario básico de su categoría. Aquellas empresas que a la firma del presente abonen alguna suma en dicho concepto, podrán absorber hasta su concurrencia el importe abonen. (Conf. Resolución Homologatoria ST N° 1118/11 de fecha 08 de Septiembre de 2011 – Expediente 1460402/11).

El nuevo salario básico establecido para los Licenciados en Kinesiología incluye y absorbe el adicional por Licenciatura previstos en éste artículo y no implica ningún cambio en las condiciones de trabajo vigentes actualmente. (Conforme Resolución Homologatoria MPYT N° 926 – Expediente 2019 – 44034524).

ARTÍCULO 10°: ESCALAFON: Al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará su básico inicial, correspondiente a la categoría en que se desempeña en ese momento, en un 2%, al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 2% anual hasta su jubilación. El cambio de categoría, no afecta al escalafón por antigüedad, por lo tanto, quien es promovido tendrá como remuneración el básico inicial de la nueva categoría más el porcentual que por su antigüedad en el establecimiento corresponde a esta categoría superior.

ARTÍCULO 11°: Las remuneraciones de encargados, jefes, sub-jefes y en general de los cargos jerárquicos, serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal o categorías que se especifican en el convenio será inferior a la del subordinado mejor remunerado.

ARTÍCULO 12°: SEGURO DE FIDELIDAD: Para los empleados/as que se desempeñen como cajeros/as en los establecimientos, estos instituirán el 'seguro de fidelidad' que cubra eventuales diferencias de cajas que pudieren ocurrir.

ARTÍCULO 13°: ZONA DESFAVORABLE: Los trabajadores que se desempeñen en las zonas de Neuquén, Río Negro Chubut, Tierra del Fuego, Sector Antártico, Islas Malvinas, y el Atlántico Sur percibirán las remuneraciones con un 25% sobre las fijadas en ésta convención.

Para los trabajadores que desempeñen en la provincia de Santa Cruz, este adicional será de un 50% (Conf. Acta 21/12/2006 Exp.1174831/06).

II JORNADA Y HORARIO

ARTÍCULO 14°: JORNADA DE TRABAJO: Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo. A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual establecida por la empresa es por lo menos el 75 % de la normal de la categoría.

Cuando la jornada sea menor del 75% de la jornada normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo, salvo que la jornada reducida se acuerde a pedido del trabajador.

Se considera jornada normal la fijada por ley, con las siguientes excepciones:

1) Los auxiliares técnicos de Radiología comprendidos exclusivamente en las tareas de: a) Toma de radiografías, b) Aplicación de radioterapia superficial y profunda de rayos 'X', c) Aplicación y/o manipulación de elementos radioactivos, tales como radium, cobalto e isótopos radioactivos, tendrán una jornada de trabajo de cuatro horas diarias y veinticuatro semanales. Sus funciones son incompatibles con tareas similares en otros establecimientos.

A: partir del 1 de abril de 1992 la parte patronal podrá contratar al personal antes consignado si abonare un adicional del 50% sobre el salario básico correspondiente a la 1ra. Categoría, con un horario normal de 6 horas diarias y 36 semanales.

B: Los ayudantes de laboratorio de rayos y demás personal que no realicen exclusivamente las tareas antes detalladas pero que presten servicio durante el 75% como mínimo de su jornada de labor, dentro del área de exposición (sala de rayos) dada la peligrosidad de las tareas tendrá una jornada de seis horas diarias (6) y treinta y seis semanales (36).

El personal detallado en el párrafo precedente, así como el personal de laboratorio a que refiere el inciso 3º de este mismo artículo, se desempeñará con un horario normal de 8 horas diarias y 44 horas semanales si se le abonare un adicional del 33% sobre el salario básico de su categoría.

C: Con relación al personal existente al 31/03/92 continuará con el horario y salario anterior, salvo que, a propuesta de su principal aceptare las nuevas condiciones aquí detalladas. (Conf. Acta Acuerdo del 30/03/92)

2) Las obstétricas tendrán como jornada normal la de cuarenta y cuatro horas semanales que pueden ser distribuidas desigual, pero fijando como máximo dos guardias semanales de doce horas cada una y debiendo tener libre un domingo por medio en forma rotativa.

3) La jornada normal de todo el personal que se desempeñe en laboratorio de análisis será de seis (6) horas. Se entiende que ese personal es el que se desempeña dentro del área del laboratorio, más del 75% de su jornada.

4) La jornada del telefonista con cuarenta o más líneas internas de operación o más líneas internas de operación directa por el sistema de clavijas o similares será de siete (7) horas diarias. Cuando el equipo utilizado sea del tipo automático y siempre que no se modifiquen las condiciones laborales y salariales vigentes para el mes de marzo de 1992, la jornada será de 8 horas diarias. (Conf. Acta Acuerdo 30/03/92)

5) La jornada del personal de lavadero que se desempeña en secciones que no posean elementos mecánicos para el lavado será de seis (6) horas diarias.

ARTÍCULO 15º: HORARIO CORRIDO: El horario será corrido para las siguientes categorías: enfermera, mucama, obstétrica, personal técnico de hemoterapia, anatomía patológica, laboratorio y especializado en terapia intensiva, lavadero, ropería, jardinero y personal técnico de rayos 'X'.

Se exceptúa de lo dispuesto con anterioridad al personal de enfermería que cumpla tareas en consultorios externos, salvo en el Capital Federal y provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Mendoza. Queda aclarado que ello no significa alterar los derechos adquiridos o modales preexistentes en cada lugar. Asimismo, las empresas procurarán otorgar el horario corrido al resto del personal en el futuro. Los establecimientos geriátricos podrán optar por fijar el horario discontinuo al personal de cualquier categoría, siempre que le suministren la comida correspondiente a su turno dentro del establecimiento y a cargo exclusivo del empleador.

ARTÍCULO 16º: HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO VIGENTES: Los establecimientos mantendrán al personal en su horario habitual y sin modificar las condiciones vigentes. En caso de entender la patronal que razones imperiosas obligan a efectuar cambio, no contando con el consentimiento del personal se planteará el problema ante la Comisión Paritaria de Interpretación, no debiendo innovar hasta que ésta se expida. Esto no será de aplicación cuando se trate de cambios por un lapso determinado y no se dan los supuestos del artículo 17º de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTÍCULO 17º: CAMBIO DE TURNO: Los empleadores facilitarán a aquel personal que lo desee, cambio de turno de trabajo con otros compañeros dentro de cada establecimiento, siempre que ello no lesione los intereses de ninguna de las partes. Los empleadores deberán permitir estos cambios, so ni lo ocasionan gastos adicionales.

ARTÍCULO 18º: OCUPACIONES FUERA DEL ESTABLECIMIENTO: Los empresarios no podrán impedir a su personal que tenga otras ocupaciones fuera del establecimiento, si cumple con sus tareas y normal horario de trabajo y no resultan lesivas o incompatibles con las actividades del establecimiento.

ARTÍCULO 19º: FALTAS IMPREVISTAS: Los empleadores cuando algún personal falte imprevistamente, procurarán reponerlo dentro de las veinticuatro horas, a efectos de evitar recargo de tareas. El establecimiento adoptará las medidas de orden interno que corresponda no pudiendo aplicar sanciones al personal por eventuales deficiencias del servicio, derivados del recargo.

ARTÍCULO 20º: FRANCO: Los trabajadores cumplirán una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales por lo que el día anterior al descanso la jornada será de cuatro horas como máximo.

El descanso semanal, será de cuarenta horas corridas, como mínimo, computadas desde la hora en que el trabajador egresa habitualmente de sus tareas. Este sistema admite como excepción, que el establecimiento por razones organizativas, otorgue a su personal una semana dos francos y la siguiente uno y así sucesivamente. Asimismo, siempre que se otorguen las cuarenta horas de descanso corridas a que refiere el primer párrafo, el medio franco podrá otorgarse a continuación del franco anterior, en lugar de precederlo.

ARTÍCULO 20º bis: Aquellos trabajadores que desarrollen sus tareas sólo en días sábado, domingos y feriados, conforme los regímenes horarios vigentes en cada caso, tendrán los siguientes límites máximos a su labor:

a) Tres jornadas continuas o alternadas, en aquellas situaciones que por la sumatoria de feriados y días sábados y domingo se acumulen más de tres días continuos de labor; Cada establecimiento deberá reprogramar los planteles de la manera que crea adecuado, teniendo en cuenta el límite máximo de tres jornadas por trabajador. En el caso que en forma voluntaria el trabajador preste servicios más allá de este límite, las horas que excedan el mismo se liquidarán con los recargos legales y convencionales correspondientes en cada caso.

b) Las partes se comprometen a analizar la determinación de un tope de jornadas anuales en días distintos a sábado y/o domingo, por medio de la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo de Trabajo 122/75. (Conf. Resolución Homologatoria Nº 1005/11 del 29/08/2011).

III LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 21º: LICENCIA ANUAL: Los trabajos gozarán de su licencia anual, de conformidad a lo establecido por ley 20.744.-

ARTÍCULO 22º: LICENCIAS ESPECIALES: El personal tendrá derecho asimismo a las siguientes licencias continuadas y pagas, en iguales condiciones que la licencia anual:

- a) Por matrimonio: 14 días.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge: 7 días.
- d) Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos a cargo: 7 días.
- e) Por fallecimiento de abuelos, hermanos o nietos: 2 días.
- f) Por fallecimiento de tíos, suegros, yernos, cuñados: 1 día.
- g) Por siniestro de vivienda (inundación, granizo, huracán, etc.) con certificación policial: hasta 3 días.
- h) Por casamiento de hijos: 1 día.
- i) Por mudanza: 1 día (por año con certificado de cambio de domicilio).
- j) Por concurrencia a juzgado o autoridad administrativa, con citación previa: el tiempo que tal diligencia le absorba.

Además, por la índole de las tareas, se acordarán las siguientes licencias especiales:

1) El personal de radiología y radioterapia a que refiere el artículo 14º apartado 1) gozará de una licencia especial de catorce días cualquiera sea su antigüedad, todos los años, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a los cinco meses. Mientras el trabajador goza de la licencia especial, no podrá ocuparse en tareas similares dentro o fuera del establecimiento.

2) El personal de establecimientos mentales y nerviosos o secciones destinadas a mentales y nerviosos, a que refiere el artículo 7º, inciso 12) y al personal de maestranza y mantenimiento de los establecimientos neuropsiquiátricos o que se desempeñe en secciones destinadas a esta especialidad gozará de una licencia especial de siete días cualquiera sea su antigüedad, que no podrá acumularse a la anual, debiendo mediar entre una y otra, un lapso no inferior a cinco meses. Tratándose de personal que se hubiere desempeñado más de seis meses en el año en terapia intensiva y/o clinoterapia y/o vigilancia y/o aislamiento, la licencia especial se elevará a catorce días.

ARTÍCULO 23º: PERMISOS ESPECIALES: En caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención.

En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

ARTÍCULO 24º: EXÁMENES: El personal que, por razones de estudio en establecimientos debidamente acreditados, deba faltar a sus tareas para rendir examen, recibirá el permiso correspondiente sin perjuicio de su remuneración, debiéndose acreditar fehacientemente haber rendido examen.

IV BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 25º: SERVICIO MILITAR: El personal que cumpla con el servicio militar obligatorio, tendrá derecho a la conservación de su puesto y el pago de una suma menor equivalente al 40% del sueldo básico de la categoría en que revistaba el trabajador en el momento de su incorporación a las filas, mientras permanezca bajo bandera. (Conf. Acta Acuerdo 30/01/90).

ARTÍCULO 26º: SALA MATERNAL: Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla.

Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el salario básico de la categoría de mucama, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del salario básico de la categoría de mucama vigente a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial. (Conf. Acta Acuerdo 30/01/90).

Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado.

V VACANTES Y SUPLENCIAS

ARTÍCULO 27º: VACANTES: La vacante que se produzca en el establecimiento se cubrirá con el empleado de la misma sección que le sigue en antigüedad. No habiendo un empleado de la misma sección, se cubrirá con el empleado de cualquier otra sección, prefiriendo el de mayor antigüedad siempre que reúna las condiciones de cumplimiento, idoneidad y capacidad que los establecimientos exijan para el desempeño de dicho puesto.

ARTÍCULO 28º: SUPLENCIAS: Para cubrir las ausencias temporarias se procederá en la misma forma que señala el artículo anterior, debiendo utilizarse el servicio de suplentes para los cargos que no pueda cubrir el personal de la casa. Se entiende por suplente, al trabajador que reemplace a otro trabajador determinado y por el tiempo que dure su ausencia. Si el titular, por cualquier motivo no se reintegra definitivamente, el suplente de mayor antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser efectivo.

VI OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 29º: PRESERVACIÓN DE LA SALUD: Los establecimientos realizarán una vez al año como mínimo un control psicofísico de cada trabajador. En el caso del personal dedicado a la atención de enfermos mentales y nerviosos tal control se realizará tres veces como mínimo durante su primer año de antigüedad, con un lapso no menor a tres meses entre cada control.

ARTÍCULO 30º: ROPA DE TRABAJO: Los empleadores que disponer el uso obligatorio de determinada ropa, deberán proveerla gratuitamente al personal, por lo menos de dos equipos que renovarán cuando las circunstancias lo requieran.

Los delantales, blusas, guardapolvos, gorras y pantalones que use el personal deberán ser suministrados en estado de perfecta higiene y buenas condiciones de uso, debiendo ser lavada y planchada una vez por semana o más asiduamente si la índole de la tarea así lo requiriese. También deberán proveerse en la misma forma, calzado y medias que sean de uso obligatorio, gratuitamente. Todos los trabajadores que realicen tareas que impliquen exponerse a frío, calor o humedad, serán obligatoriamente provistos de la ropa y calzado adecuado.

La obligación del empleador de suministrar la ropa lavada y planchada puede ser sustituida por una asignación en concepto de reintegro de gasto, sin carácter salarial, cuyo monto se convendrá en cada zona entre las respectivas filiales de las entidades firmantes o por estas mismas, pero nunca será inferior la asignación mensual, al 5% del sueldo básico de la categoría mucama. (Conf. Acta Acuerdo 06/08/90).

ARTÍCULO 31º: GUARDARROPAS Y BAÑOS: Los establecimientos deben contar con guardarropas individuales con llave, baños y duchas con agua caliente y fría para todo el personal, en cantidad suficiente.

ARTÍCULO 32º: TAREAS LIVIANAS: El personal que sea dado de alta luego de una enfermedad, con la salvedad de que debe realizar tareas livianas, -sea que ambas partes acepten el diagnóstico o que así lo establezca la autoridad competente en resolución definitiva- podrá ser reintegrado en ese tipo de tareas. Si el empleador adujera que no puede proporcionarlas y no resuelve la rescisión de la relación laboral, abonará los salarios del trabajador hasta que obtenga el alta definitiva, sin que pueda computar dicho pago a los correspondientes a los períodos de enfermedad que prevé la ley.

ARTÍCULO 33º: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES: En caso de fallecimiento de familiares directos: cónyuge, ascendientes y descendientes en primer grado, se otorgará un subsidio equivalente al 50% del Sueldo básico de la categoría de mucama, vigente en el momento del deceso. (Conf. Acta Acuerdo 30/01/90).

ARTÍCULO 34º: COMEDOR: Los establecimientos tendrán un comedor con capacidad y condiciones adecuadas donde el personal pueda ingerir sus alimentos.

ARTÍCULO 35º: SUMINISTRO DE CAFE CON LECHE: Todo empleado/a que desempeñe más de cuatro horas de tareas continuadas, se le deberá suministrar café con leche, 200 gramos de pan, manteca y dulce, como así también veinte minutos para el consumo de los mismos; con la excepción del personal de teléfono que dispondrá de treinta minutos.

ARTÍCULO 36º: SUMINISTRO DE LECHE: Será obligatorio por parte de los empleadores el suministro de leche, en cantidad de un litro diario por persona, a aquellas que trabajen en calidad de pintores, pulidores y anexo, personal que esté afectado al trabajo de pintura a soplete, trabajo de caldera, rayos "X", laboratorios de análisis, anatomía patológica y en ambientes donde el medio esté afectado por emanaciones que perjudican la respiración.

ARTÍCULO 37º: CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO POR SEXO: La dirección de cada establecimiento distribuirá los trabajos teniendo en cuenta que sean compatibles con el sexo del personal. Si hubiere discrepancias sobre nuevas tareas que se le asignaren, se llevará a dictamen de Comisión Paritaria de Interpretación, no debiéndose realizar la tarea impugnada por quienes entienden que no deben realizarla, hasta tanto aquella se expida.

ARTÍCULO 38º: ASCENSOS DE LOS PEONES Y MEDIO OFICIALES: El personal calificado como peón y que realice tareas especializadas durante un año continuado en el establecimiento, fuera de las tareas comunes, pasará a la categoría de "medio oficial". Si su principal entendiera que no reúne condiciones de capacidad e idoneidad suficientes para desempeñarse como "medio oficial", el caso se llevará a la Comisión Paritaria de Interpretación para que resuelva, en definitiva, quedando hasta que se expida la Comisión en su primitiva categoría. Los medio-oficiales pasarán a oficiales al producirse una vacante. En caso de disentirse sobre sus condiciones, se utilizará igual sistema que el establecido en la primera parte de éste artículo.

ARTÍCULO 39º: ACCIDENTES DE TRABAJO: Las ausencias motivadas por accidentes de trabajo se retribuirán desde la primera falta con el salario normal, sin perjuicio de los demás plazos establecidos por la ley 20.744.

ARTÍCULO 40º: TELEFONISTA NOCTURNO: La tarea de telefonista nocturno, será realizado exclusivamente por personal masculino.

ARTÍCULO 41º: ATENCIÓN DE CALDERAS: Estará exclusivamente a cargo de personal masculino, legalmente autorizado, es decir con registro de foguista otorgado por la Municipalidad o autoridad competente.

ARTÍCULO 42º: DADORES DE SANGRE: Todo trabajador, dos veces por año quedará liberado de prestar servicios el día de extracción de sangre, con derecho a percibir la remuneración correspondiente, a cuyo fin deberá acreditar la extracción mediante certificado médico (Ver Ley 22.990, Art. 47).

ARTÍCULO 43º: DEPOSITO DE DINERO: El empleador no podrá efectuar depósitos ni extracciones de dinero por intermedio del personal no jerárquico, salvo casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 44º: ACUMULACIÓN DE BENEFICIOS: Los beneficios fijados en la presente convención colectiva de trabajo no excluyen a aquellos superiores que hayan sido establecidos por otros o aplicados por los empleadores.

VII DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 40º: DÍA DEL GREMIO: El día 21 de Setiembre de cada año, declarado día del gremio por La Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina, será considerado a todos los efectos como feriado nacional, incluso para el sistema de guardias.

Con motivo de este día de la Sanidad, los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo tendrán derecho al cobro de una Asignación dineraria que se determinará en cada negociación salarial.

ARTÍCULO 46º: PARITARIA DE INTERPRETACIÓN: La Comisión Paritaria de Interpretación Nacional conformada por cuatro miembros por cada parte entenderá en las cuestiones relativas a la interpretación de éste convenio y las demás que el mismo le fija. Además, se formará una Comisión Paritaria Regional en todas aquellas localidades donde exista una delegación del Ministerio de Trabajo. De sus decisiones podrá apelarse a la Comisión Paritaria de Interpretación Nacional.

ARTÍCULO 47º: RELACIONES DE LA EMPRESA CON LA COMISIÓN INTERNA: Para tratar los problemas gremiales que pudieren existir los representantes empresarios recibirán cuando fuere necesario a la Comisión Interna de Delegados. Cuando el problema, sea que surja de un petitorio obrero o de una determinación de la empresa, signifique un perjuicio económico para los trabajadores o una mayor erogación para la empresa o en general tenga implicancia económica, la reunión se realizará con intervención de la Comisión Directiva de la Filial de FATSA con jurisdicción en la zona o los representantes que dicha filial envíe, a cuyo efecto deberá ser previamente notificada. La falta de tal representación hará nulo lo actuado e implicará práctica desleal o inconducta gremial por parte de los responsables de la transgresión.

ARTÍCULO 48º: PIZARRÓN SINDICAL: Se acuerda al sindicato el derecho de publicar en un pizarrón cedido gratuitamente por los empleadores, todas las noticias relacionadas al gremio, debe ser del tipo vitrina colgante con su correspondiente cerradura y será reservado exclusivamente para los avisos sindicales elaborados y firmados por cuerpo de delegados, comisiones internas, o Comisiones Directivas de A.T.S.A., no debiendo contener términos injuriosos. Será ubicado preferentemente en los lugares de fichero de personal.

ARTÍCULO 49º: PLANILLA DE CATEGORÍAS: La Dirección de los establecimientos entregará a los representantes gremiales del personal, a su pedido, una copia de la planilla de aportes de la Ley 18.610 donde figure el detalle de la categoría asignada al trabajador.

VIII OBRA SOCIAL

ARTÍCULO 50º: RETENCIÓN: Los empleadores retendrán con destino a Obra Social del aumento del primer mes de sueldo, el cincuenta por ciento del mismo, que girarán a la FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA, sita en Deán Funes 1241 Capital Federal. A tal efecto se utilizarán las planillas discriminadas utilizadas para los descuentos normales de Obra Social.

ARTÍCULO 51º: Contribución especial para la formación y capacitación profesional de los trabajadores de la Sanidad: Se acuerda establecer una contribución patronal a cargo de todas las empresas cuyos trabajadores se encuentren encuadrados en el Convenio Colectivo 122/75. Esta contribución será equivalente al 1% del total de las remuneraciones que mensualmente se liquide a los trabajadores. Con la referida Contribución se constituirá un Fondo Especial para Formación y Capacitación Profesional del Personal de la Sanidad. El Fondo será aplicado a financiar todas las actividades de formación y capacitación profesional para los trabajadores de la sanidad en curso y las que se acuerde iniciar en el futuro. Las partes acuerdan otorgar a FATSA las facultades de recaudar las contribuciones, a través de una cuenta especial, administrar y fiscalizar el cumplimiento de la obligación que aquí se acuerda, quedando autorizada expresamente para deducir del fondo los gastos que esta tarea le demande. La contribución deberá ser depositada por las empresas a la orden de FATSA en la cuenta recaudadora habilitada al efecto, disponible a través del sitio web www.sanidad.org.ar. La mora se producirá de pleno derecho mensualmente, en las fechas de vencimiento de los aportes a la Seguridad Social, quedando expresamente facultada FATSA para perseguir el cobro judicial y extrajudicial de las contribuciones impagas con los correspondientes intereses aplicables a las deudas de origen laboral que fija la Justicia Nacional del Trabajo.

Cuota de Solidaridad: Se establece para todos los beneficiarios del CCT 122/75 un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo. Este aporte estará destinado entre otros fines, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar, en la gestión, concertación y posterior control del efectivo cumplimiento y correcta aplicación de los convenios y acuerdos colectivos para todos los beneficiarios sin excepción, al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales, contribuyendo a una mejor calidad de vida para los trabajadores y su grupo familiar. Los Trabajadores afiliados a cada uno de los sindicatos de primer grado adheridos a FATSA, compensarán este aporte con el pago del mayor valor de la cuota asociacional. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte solidario y realizarán el depósito correspondiente con el procedimiento habitual, en forma mensual y en la cuenta especial de FATSA conforme lo vienen realizando hasta el presente. -----